
Enfoques

El profesor universitario y Consejero de Estado, William Thayer Arteaga, nos invita a una profunda reflexión sobre el "Contenido ético de las relaciones laborales". Este artículo es de gran importancia, pues comprende una exposición de principios morales que deben traducirse y plasmarse, según su distinguido autor, en los cuerpos legales de la legislación positiva del trabajo y en la vivencia práctica de esas disposiciones.

CONTENIDO ETICO DE LAS RELACIONES LABORALES

WILLIAM THAYER ARTEAGA
Consejero de Estado.
Profesor universitario.

1. La esencia del derecho del trabajo, la que lo perfila como una rama del gran árbol del Derecho, con características inconfundibles y, en cierta manera, privilegiadas, radica en la **relación laboral**, sobre la cual se ha desarrollado un largo e inacabado debate doctrinario, que no es el caso recordar aquí. Para nosotros, la relación laboral **nace** habitualmente del contrato de trabajo, pero no se confunde con él: lo trasciende, aunque en el sentir mayoritario de los autores, lo supone. En otras palabras, ese especial acuerdo de voluntades entre una persona natural o jurídica, el empleador, y una persona **necesariamente** natural, el empleado o trabajador, que genera para este contratante la obligación de prestar **cierto tipo** de servicios y para aquél, la de remunerarlos, no habría originado una nueva rama del derecho si no se derivara como inevitable consecuencia, el establecimiento de una **relación laboral**. Por eso, en nuestra opinión, no es el **contrato de trabajo lo que da nacimiento al derecho laboral, sino la relación laboral, esa situación o estatus** de subordinación o dependencia —jurídica y económica— de una persona humana a otra persona —jurídica o humana— que la ley acepta, pero cautela, para evitar cualquier riesgo que haga renacer alguna forma deshumanizante de vinculación que acerque a la esclavitud. En suma, diremos que la **relación laboral** es un hecho jurídico y social; no un contrato, aunque deriva del acuerdo de voluntades llamado contrato de trabajo.

No por mera coincidencia, sino por una precisa causalidad histórica, en los albores del moderno derecho del trabajo, encontraremos al Santo Padre León XIII fulminando con palabras de fuego una forma de "relación laboral"

prevaleciente a fines del siglo XIX. Decía el Papa: "unos cuantos hombres opulentos y riquísimos han puesto sobre la muchedumbre innumerable de proletarios un yugo que difiere poco del de los esclavos" (Rerum Novarum). Obviamente, León XIII no se refería a los contratos de trabajo de aquella época —aún no existía esta figura jurídica— sino a las **relaciones laborales** de dependencia jurídica, económica y cultural en que se hallaban los trabajadores respecto de los propietarios de los medios de producción, que "compraban o arrendaban su fuerza laboral".

2. Es tiempo de conceptualizar lo que entendemos por **relación laboral**. Diremos que es la **situación jurídica de subordinación, y económica de dependencia, que liga a la persona humana trabajadora con quien contrata su capacidad laboral durante un tiempo apreciable, mediante una remuneración. Esta constituye su ingreso principal mientras dura el contrato.**

Es claro que pueden darse casos especiales o limitados de hombres o mujeres de gran fortuna que quieren trabajar como obreros, o profesionales que dispersan su dependencia entre múltiples empresas, pero todas ellas son variables del hecho básico que dio origen al derecho del trabajo: la relación laboral.

3. Como puede apreciarse, a diferencia del común de los contratos —compraventa, arrendamiento, construcción, transporte, mandato, sociedad, etc.—, en que pueden obligarse personas jurídicas o naturales, en el contrato de trabajo la **prestación de servicios es obligación específica y exclusiva de una persona humana. Si se contratan los servicios de una empresa**

o de una **sociedad** cualquiera para la ejecución de un trabajo, en ese compromiso no hay contrato de trabajo, aunque seguramente lo habrá entre la empresa obligada y sus propios trabajadores.

Esta elemental consideración es el **primer fundamento ético** de la relación laboral. Las personas jurídicas son susceptibles de obligarse ante el Derecho, pero no son sujetos activos ni pasivos de valores morales. Sólo las personas naturales que actúen en su representación pueden ser virtuosas o viciosas y merecer calificativos, premios o sanciones morales. Una persona jurídica tiene **patrimonio**, tiene **voluntad** y **capacidad** de obligarse ante el Derecho, pero no tiene alma ni conciencia, salvo en sentido poético, romántico o figurado. Por eso, escapa, como tal, a la responsabilidad moral.

Esta participación esencial de una persona humana, o sea, de un sujeto digno, libre, inviolable en su condición espiritual, pone en marcha todo un complejo irrenunciable e ineludible de valores y normas ético-culturales, que exigen una legislación protectora, llamada derecho del trabajo.

4. Durante largo tiempo se ha sostenido que es la condición desmembrada o sometida del trabajador al empresario lo que explica y justifica la norma tuitiva laboral. En nuestro concepto sólo es parcialmente así. Antes que la subordinación del trabajador al empleador —ente jurídico o persona natural— está la irrenunciable condición moral del hombre, del ser humano, y no habrá equilibrio de poderes, respaldo estatal o amparo sindical que pueda imponerle lo que la ética prohíbe o privarlo de lo que la ética exige.

Naturalmente que la condición de inferioridad económica y cultural hace más probable, frecuente o inminente el abuso de poder, situación que ha contribuido claramente al desarrollo histórico del derecho laboral.

5. El segundo fundamento ético de la relación laboral es la necesaria convivencia o comunidad de vida que se crea entre la persona humana trabajadora y la persona humana que representa al empleador, calidad que el artículo 4º del Código del Trabajo presume de derecho en "el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la **persona** que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona **natural** o **jurídica**". Este representante es necesariamente otra **persona** natural, sujeto activo y pasivo de las mismas implicancias éticas que el que se ha obligado como dador de servicios, y, en definitiva, **trabajador** como él, aunque diferenciado por algún nivel de autoridad.

6. El tercer fundamento ético de las relaciones laborales está dado por la presencia en la

empresa —centro habitual de un haz de contratos de trabajo— de una verdadera comunidad humana productora o servicial, donde deben no sólo convivir, sino ordenarse, organizarse, participar, cooperar, respetarse y fraternizar seres humanos de toda condición: mujeres y hombres; jóvenes y ancianos; cultos y analfabetos; directores y subordinados; inteligentes y mediocres, quienes de alguna manera concurren a una finalidad económica o social común.

7. El cuarto fundamento ético de las relaciones laborales se encuentra en el **destino** de la tarea cumplida, que trasciende la relación estricta de empleador y trabajadores, para comprometer derechos, aspiraciones, necesidades y seguridades de inversionistas, consumidores, proveedores, Estado y comunidad internacional, los que en definitiva están constituidos por seres humanos, igualmente dignos, libres y llamados al desarrollo y perfección propios de esa condición. No es concebible una fábrica de veneno para niños, o de alimento para zancudos, aunque por desgracia hoy tenemos en Francia una de píldoras abortivas.

8. Visto brevemente el **fundamento ético** de las relaciones laborales, examinemos ahora su contenido: qué deberes o valores éticos deben respetar. Admitamos que estos deberes morales están frecuentemente respaldados por una obligación jurídica o legal: por ejemplo, pagar el salario **convenido**. Pero lo que nos interesa es apuntar a aquellos **cuyo fundamento primero** es esencialmente ético y, por lo mismo, **anterior** a cualquier pacto que lo especifique, consagre, modifique o pretenda derogarlo. Así, por ejemplo, si en virtud de un contrato de trabajo Pedro se obliga a llegar a su empleo a las 8 A.M., es obvio que contrae la obligación jurídica y moral de cumplir lo **convenido**. Pero la llegada a esa hora es deber moral sólo como consecuencia de estar **convenido**. En cambio, el pago de un salario **justo**, adecuado a la calidad, cantidad y oportunidad del trabajo efectuado; a las condiciones del mercado y a las posibilidades de la empresa, es obviamente anterior y superior a todo pacto entre las partes.

Con todo, no siempre es fácil discernir ambos aspectos —el jurídico y el moral— porque, de alguna manera, el derecho del trabajo ha impuesto una cultura de las relaciones laborales, una valoración de los derechos y deberes de ambas partes. Resulta así difícil determinar en qué medida la norma moral pura presionaría la conciencia del empleador o el empleado, sin el refuerzo de la norma legal o contractual.

En todo caso, las relaciones laborales crean una comunidad humana, o sea, una necesidad de convivencia, cooperación y ayuda para el logro de objetivos comunes, que impone deberes recíprocos, más o menos acentuados se-

gún la condición cultural, funcional o jurídica de cada uno de los integrantes de ella. Hay, pues, requerimientos de fraternidad, respeto, discreción, veracidad, secreto, higiene, previsión, seguridad, salud, educación, capacitación, auxilio laboral, diligencia, perseverancia, lealtad, etc. Cada uno de estos valores encuentran consagración de una u otra manera, en nuestra normativa.

9. La posición **desde la cual** el trabajador accede a la relación laboral, es **el empleo**, o sea, el destino, ocupación u oficio que impone el contrato de trabajo, enmarca las obligaciones laborales y especifica la relación laboral.

Es posible resumir en **trece**, las **características** que debe ofrecer el empleo para que haga justicia a la persona humana que lo ejerce. El empleo debe ser.

1) **Legítimo** (conforme a la ley, la moral y las buenas costumbres).

2) **Sano** (apropiado a las exigencias de la salud humana).

3) **Seguro** (exento de peligros evitables o indebidos).

4) **Adecuado** (al sexo, edad, estado civil, aptitud profesional o responsabilidades irrenunciables del trabajador).

5) **Determinado** (que implica un aprovechamiento específico de la capacidad laboral, para evitar una dependencia general, que sería esclavizante).

6) **Remunerativo** (que suponga una retribución básica propia de un ser humano, modificada por las exigencias equitativas que derivan del rendimiento, posibilidad de la empresa, situación del mercado o del país, etc.).

7) **Formativo** (apto para perfeccionar humana o técnicamente).

8) **Libre** (fruto de una decisión soberana, renunciante, que no absorba **toda** la potencialidad del trabajador, ni siquiera en los casos de dedicación exclusiva).

9) **Estable** (a cubierto de cese intempestivo o caprichoso, y, en todo caso, razonablemente indemnizado y protegido por la seguridad social en caso de cesantía).

10) **Digno** (respetuoso de la condición personal y espiritual del trabajador, y respetado por la sociedad, aunque sea modesto e indeseable para muchos).

11) **Participativo** (que integre a la tarea social, en la que compromete el esfuerzo individual).

12) **Util** (que satisfaga alguna legítima necesidad o aspiración social).

13) **Grato** (que compense las asperezas físicas o espirituales inevitables en todo esfuerzo, con elementos tales como la satisfacción vocacional, la comprensión, amistad y estímulos de jefes y compañeros, los descansos oportunos, las mejoras ambientales, las perspectivas de promoción, etc.).

En torno a estas exigencias pensamos que se estructuran el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

10. La plena vigencia de los caracteres del empleo supone de parte del Estado (ley, reglamento, servicios del trabajo) y del empleador (patrón, gerente, jefe, administrador, empresa), una conciencia de ellos y de la necesidad de darles amparo.

La principal cuestión que se suscita, entonces, es la existencia o carencia de un **espíritu de comunidad** entre empleador y empleado que haga fluida o difícil la vigencia de estos valores. Al respecto, interesa examinar **tres escenarios posibles**, que cubren la casi totalidad de las relaciones laborales; el hogar, la propiedad agrícola y la empresa.

11. En el **hogar** se dan vinculaciones muy íntimas, que extreman los deberes de protección, lealtad, fidelidad, afecto, etc. Ellos pueden hacer del trabajador de casa particular un miembro más de la familia (la sociedad heril, como suele llamarse). Naturalmente esta relación recíproca de afecto y servicios se acrecienta con el tiempo, asume proyecciones de notable familiaridad y cariño en las "nanas", mayordomos, choferes u otros servidores muy antiguos, y se debilita en las relaciones esporádicas o efímeras, que muchas veces ni alcanzan a generar una relación laboral.

12. En el **trabajo del campo**, suele conservarse mucho de la intimidad del hogar, cuando se trata de inquilinos, aparceros u otros trabajadores que comparten las mismas o parejas condiciones ambientales y perspectivas económicas, cada cual según su función y responsabilidad. Las buenas o malas cosechas, la sequía, las inundaciones, las obras de regadío, las nuevas comunicaciones, la creación cercana de centros comerciales, educacionales, de salud, etc., reavivan el interés comunitario, que se pierde, en cambio, con los conflictos laborales, el trato mezquino o desconsiderado, los abismos económico-sociales y políticos, la migración a las ciudades, los avances tecnológicos, etcétera.

13. **La empresa** —industrial, minera, agrícola, comercial, de servicios o de cualquier otro orden— es el centro principal de las relaciones laborales que ha originado el moderno derecho del trabajo. Ella ha evolucionado desde el viejo concepto de mera cosa productiva —propiedad de una o más personas que contrataban o despedían trabajadores, considerados absolutamen-

te ajenos a ella—, hasta la empresa, comunidad humana de trabajo, que presupone la cooperación de jefes y subalternos a una obra común, de interés social, cuyo éxito o fracaso de alguna manera los compromete a todos.

Este concepto moderno de la empresa se ha gestado a través de los siglos XIX y XX, especialmente, como fruto de algunos enjuiciamientos críticos al sistema productivo de los inicios del capitalismo industrial, y a su desarrollo en el tiempo. Los principales nos parecen haber sido:

- a) Marx y la plusvalía;
- b) La Iglesia y el orden moral;
- c) Los sindicatos y la protesta obrera;
- d) El derecho del trabajador y la O.I.T.;
- e) La intervención del Estado y la planificación;
- f) La doctrina de algunos autores (Rippert, Bloch-Lainé, Galbraith, y otros);
- g) Las exigencias de participación (representación, cogestión, autogestión y otras formas de participación);
- h) La conciencia ecológica y los problemas del medio ambiente;
- i) Ultimamente: la informática y la computación, base de lo que suele llamarse segunda revolución industrial.

No es nuestro tema examinar los caracteres de la empresa, pero debemos apuntar que su carácter indesmentible de comunidad humana laboral y productiva la constituye en un centro de responsabilidades éticas, o sea, de permanente tensión entre la conciencia del deber ser y la visión de cómo en realidad se es. Este contenido ético estará vivo y activo mientras sea claro en sus dirigentes y representantes, que el hombre trabajador es persona, espiritual, digna y libre, y no pura **mano de obra**, tachable y mensurable y comprable, como cualquier otra mercancía.

14. Recíprocamente, el sentido de comunidad humana, que debe presidir como contenido ético primordial, la compleja urdimbre de sus relaciones laborales, es inasimilable e incompatible con el concepto de lucha de clases, o con la vieja y ciega escuela del resentimiento **social**, que es una forma más diluida y, al mismo tiempo, más difundida, del **conflicto de clases**. La falsedad ideológica y práctica de concebir la sociedad como dividida en dos clases irreconciliables —los burgueses, propietarios de los medios de producción, y los proletarios, sometidos a su explotación— es totalmente ajena a la realidad histórica y subsiste como un **fantasma** en la sociedad actual. Pero no como el fantasma aterrador de que hablaban Marx y Engels en la primera página de su

“Manifiesto Comunista”, sino como leyenda sin sustento en los hechos concretos de la sociedad de fines del siglo XX. Hoy día la cultura, las comunicaciones, la computación, han generalizado, precisado y cuantificado la información. Cualquier grupo negociador asalariado sabe tanto o más de la marcha de la empresa que la delegación empresarial. Más aún, ellos mismos confeccionan los balances, manejan los computadores, poseen las cifras. Ya murió el sistema de las contabilidades escondidas para cualquier estructura sindical medianamente asesorada, en forma que son otros los parámetros que presiden la ética de las relaciones laborales del individuo o los grupos con la representación empresarial. Se trata de afinar la puntería para no quedar fuera de los rangos de la competencia nacional e internacional; examinar en qué punto se equilibran el óptimo del empleo, con la estabilidad laboral, y qué parte de las utilidades reales puede ser destinada a dividendos y gratificaciones, sin arriesgar un retraso nocivo o fatal en la capitalización o el desarrollo tecnológico. Esto implica la proyección al futuro de las solidaridades, modera los reclamos empresariales de libre despido, y los laborales de aumentos de remuneraciones. En definitiva: impone la solidaridad y la participación sobre la pugna. La lucha de clases muere a manos del Estado subsidiario, si éste vive en una sociedad solidaria e informada.

15 Por último, cada vez resulta más evidente, en la ética de las relaciones laborales, que las llamadas **parte patronal y parte asalariada**, no son entes sociológicos o grupos diferenciales, sino **funciones** en el proceso económico, social, cultural y moral. Todo sujeto mediano, de una sociedad de cierto nivel de desarrollo, tiende a ser, en alguna medida, trabajador y empleador, inversionista y consumidor, jefe y subalterno, como se es padre e hijo; sabio e ignorante; fuerte y débil, según diferentes aspectos. Hoy en Chile, el más fuerte poder de ahorro e inversión está en los fondos previsionales de más de 2.000.000 de trabajadores, y en su lógica proyección reposan, más que en ningún otro recurso, sus perspectivas económicas en el siglo XXI.

¿Quién hubiera dicho en la época del “Manifiesto Comunista” que en un país, aún muy distante de ser potencia industrial, la base principal de su desarrollo la constituye el ahorro de los trabajadores? En otras palabras: en la inteligente administración de “**su propia plusvalía**” fundan los trabajadores la más legítima esperanza de su bienestar.

No es la sociedad dividida de **ricos y pobres** lo que nos puede unir, sino la sociedad donde una inmensa y creciente masa de gente de **trabajo** ahorra, e impulsa el crecimiento; donde se reduce día a día la proporción, aún importante, de los extremadamente pobres (los que no tienen capacidad autónoma para dejar esa

condición), y donde una pequeña cantidad de **extremadamente ricos**, deba invertir sus bienes en el desarrollo del país, exhibiendo en lo personal una necesaria austeridad de vida, como irrenunciable imperativo moral. Esto es igual que sustituir la condición de extremadamente ricos, por la de muy **exitosos y emprendedores**, que ningún imperativo ético puede censurar. Por el contrario deben reconocerse y respetarse, siempre que las estructuras sociales aseguren, como hemos dicho, las bases infaltables de la economía social de mercado, que supone:

- 1) **Estado subsidiario,**
- 2) **Sociedad solidaria,**
- 3) **Libertad de emprender,**

- 4) **Libertad de asociarse,**
- 5) **Democracia participativa,**
- 6) **Rechazo de la violencia,**
- 7) **Amistad cívica y**
- 8) **Primacía del bien común.**

Estas ocho notas configuran, a nuestro juicio, el ecosistema moral de las relaciones laborales.

Con lo dicho, creemos haber esbozado, al menos tentativamente, el delicado, complejo y sugerente asunto del contenido ético de las relaciones laborales.

REVISTA JURIDICA DEL TRABAJO

se publica en los meses de:

**Enero — Marzo — Abril — Mayo — Julio — Agosto
Septiembre — Noviembre — Diciembre**

Valor de la suscripción anual: \$ 39.985.— incluido IVA

**SUSCRIBASE, ENVIANDO CHEQUE NOMINATIVO Y CRUZADO A
EDITORIAL ARBI LTDA.
Casilla 9447 — Santiago**

**INDIQUENOS CLARAMENTE SU DIRECCION Y EL NOMBRE DE LA
PERSONA ENCARGADA DE LA RECEPCION DE LA REVISTA.**